

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

BÉLGICA

SALARIOS EN BÉLGICA: REVISIÓN Y MODERACIÓN¹⁵

Salarios

La negociación de los salarios en Bélgica se realiza en tres niveles:

Nivel interprofesional

- Fijación del salario mínimo medio mensual;
- Acuerdos interprofesionales- norma salarial (los interlocutores sociales determinan la subida máxima del coste salarial horario nominal en base a la evolución de los países colindantes).

Negociaciones sectoriales

- Principal nivel para la formación de los salarios;
- Clasificación de las funciones y establecimiento de las escalas salariales
- Modalidades de indexación;
- Incrementos salariales, incluida la norma:
 - Indexación en base a la inflación;
 - Subidas salariales convencionales.

Negociación a nivel de empresa

- Importante porcentaje del empleo del sector privado;
- Negociaciones más frecuentes en las grandes empresas;
- Los acuerdos firmados a nivel de empresa pueden reemplazar a los concluidos a nivel sectorial.

Otros determinantes de los salarios

- Negociación individual de un incremento salarial;
- Salarios excluyendo los vaharemos (cuadros, personal universitario) cuyos salarios están determinados por el contrato de trabajo;

¹⁵ Fte. L'indexation de salaires de A à Z – Cash.be + WEB FGTB

- Empresarios que deciden pagar salarios más elevados sin negociación.

Revisión salarial

Bélgica es uno de los pocos países del mundo en el que la indexación salarial está sistemáticamente vinculada a la evolución del IPC. Dicha indexación se aplica a los asalariados de los sectores público y privado así como a las prestaciones sociales (pensiones, desempleo, prestaciones familiares, ingresos de integración, etc.).

Sin embargo, no por ello, los salarios siguen la inflación ya que, en realidad, éstos aumentan cuando el IPC sobrepasa la media de los índices correspondientes a los últimos cuatro meses. Por otra parte el IPC fue adaptado en su momento, extrayendo del mismo el tabaco, alcohol, gasolina y gasoil convirtiéndose así en el denominado “índice salud” que es el que sirve de referencia para las adaptaciones de los salarios e incluso de los alquileres. Por consiguiente, en realidad los incrementos salariales no están directamente vinculados al IPC sino a la media aritmética citada.

La indexación tanto de las prestaciones sociales como la de los salarios de los funcionarios se produce de manera automática cuando el índice del mes X sobrepasa la media aritmética de los índices correspondientes a los cuatro meses anteriores. El salario mínimo interprofesional y las prestaciones sociales se ajustan automáticamente al mes siguiente que se supere el índice de referencia. Para los sueldos del sector público tiene que haber transcurrido dos meses, a partir de la variación, para que se aplique el aumento.

En Bélgica, el problema no es tanto la subida de los precios, sino que éstos aumentan más deprisa que en los países de su entorno.

En el sector privado la indexación de los salarios es negociada y establecida por convenio colectivo y existen diferentes sistemas: indexación en base a un índice «pívor» que tiene lugar en determinados momentos preestablecidos (por ejemplo todos los tres meses o una vez al año). También existe el sistema mixto en el que los salarios son indexados en momentos fijos pero únicamente en caso de que sobrepase el índice de referencia. Asimismo existe el sistema “all in” por el que la evolución salarial (incrementos reales e indexación acumulada) se fija con antelación, sea cual fuere la evolución del índice.

Moderación salarial

La competitividad de las empresas belgas se deterioró considerablemente después de la primera crisis del petróleo y los aumentos del coste salarial evolucionaron más rápidamente que en los tres países colindantes con Bélgica (Alemania, Francia y Los Países Bajos). Por este motivo, el Gobierno tomó la iniciativa, por primera vez, de regular la progresión de los salarios, ámbito tradicionalmente reservado a los interlocutores sociales. Tras repetidas congelaciones salariales, el Gobierno se dotó

de la Ley de 26 de julio de 1996 sobre fomento de empleo y protección de la competitividad, mediante la cual se estableció un sistema para controlar la evolución salarial en Bélgica teniendo en cuenta las previsiones salariales de los tres países de referencia.

Cada dos años, antes de iniciarse las negociaciones del Acuerdo Interprofesional, el Consejo Central de Economía, elabora un informe técnico sobre el margen máximo disponible, a priori, para la subida salarial en términos nominales, siempre teniendo en cuenta las previsiones de los tres países de referencia. Este margen, denominado norma salarial, sirve de marco en las negociaciones salariales interprofesionales cuyo acuerdo servirá, a su vez, de referencia para las negociaciones sectoriales y de empresa.

La norma salarial afecta al conjunto de las empresas y de los trabajadores del sector privado, incluido el sector no mercantil y se aplica a la totalidad de los costes

Así pues, los salarios deben progresar en los límites del margen establecido. Se recuerda que este margen incluye la inflación y los aumentos salariales establecidos por escalas, por consiguiente, el margen realmente disponible para las negociaciones sectoriales es bastante reducido.

La norma salarial no regula el nivel de los costes salariales en el momento de la contratación, sino su incremento máximo. Tampoco normaliza el salario inicial del trabajador en una empresa, ni el ritmo de las promociones internas. La norma es compatible con un ligero margen de maniobra salarial entre los trabajadores de una misma empresa, entre sectores y Regiones del país.